

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA NEGERI 1 GOMBONG

Martin

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP
Universitas Muhammadiyah Purworejo
martin.noroy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : (1) apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong?.(2) Berapakah besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong?. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka sebagai arah dalam memberi jawaban itu dibuat hipotesis yang berbunyi : "(1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong; (2) Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong tergantung koefisien determinasinya. Setelah data dikumpulkan dengan metode kuisioner, dan observasi, kemudian data dianalisis dengan metode analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif yang digunakan dengan menggunakan metode analisis statistik regresi linear sederhana, dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Sebelum analisis kuantitatif dianalisis juga dengan analisis kualitatif deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa di SMA Negeri 1 Gombong budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis diperoleh t dengan $\text{sig} < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong, diterima. Sedangkan besarnya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong, ditentukan oleh koefisien determinasi. Koefisien determinasi ditunjukkan dengan R square sebesar 0,139, berarti kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 13,9%, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari suatu lembaga termasuk sekolah. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi, kemampuan, keadaan/kondisi sosial, budaya organisasi, lingkungan kerja, kebutuhan individu, dan pengembangan teknologi. Tanpa mengabaikan faktor-faktor lain, budaya organisasi merupakan faktor yang penting dapat

mempengaruhi kinerja pegawai sekolah. Pegawai sekolah meliputi guru dan karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik akan mendukung meningkatnya kinerja pegawai di suatu sekolah. Djokosantoso (2003 :21) mendefinisikan “Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Sedangkan kinerja pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya” (Anwar Prabu Mangkunegara 2000:67). Dengan demikian budaya organisasi yang menjadi acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (kinerja pegawai) dapat untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja pegawai) itu.

Meningkatkan kinerja pegawai adalah menyangkut masalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting pada suatu sekolah karena pada dasarnya maju dan tidaknya sekolah ditentukan juga oleh kuantitas dan kualitas para pegawai dalam mendukung pengajaran, administrasi dan perlengkapan persekolahan. Oleh karena itu untuk menunjang kinerja para pegawai maka diperlukan budaya organisasi yang baik pada sekolah tersebut. Selanjutnya Kotter dan Heskett dalam Taliziduhu Ndraha (2003:114) menjelaskan : “Teori IV menunjukkan bahwa organisasi mampu meningkatkan kinerja jangka panjangnya jika ia memperhatikan sungguh-sungguh kepentingan pelanggan, pemegang saham dan karyawan, dan juga kepemimpinan yang membawa perubahan terus-menerus”.

Seiring dengan berkembangnya suatu sekolah diperlukan kesamaan visi dan misi antara unsur pimpinan dan pegawai. Agar tercapai kesamaan tersebut diperlukan budaya organisasi yang mampu diterima oleh semua anggota sebuah organisasi. Dengan demikian akan tercipta kinerja pegawai yang semakin hari semakin meningkat. Sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai, menjadi rumusan masalah yang utama diangkat dalam penelitian ini. Atas dasar tersebut di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Gombong".

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong, untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombong.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah *eks post facto*, yaitu "suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut" (Sugiyono, 2010: 7). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian dilakukan di Negeri 1 Gombong Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua SMA Negeri 1 Gombong yang berjumlah 72 orang terdiri dari guru 54 orang dan karyawan 18 orang. Jumlah populasi 72 orang maka berdasarkan tabel Krecjie sampelnya sebanyak 58 orang (dengan taraf kesalahan 5%). Teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data ialah metode analisis dokumen dan metode angket atau kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat ukur perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dari kuesioner yang dipakai. Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data. Teknis analisis data deskriptif menggunakan skor jawaban responden variabel partisipasi anggota dikategorikan sebagai berikut :

$X > M_i + 1,5 SD_i$	Kategori sangat tinggi
$M_i \leq X \leq (M_i + 1,5 SD_i)$	Kategori tinggi
$(M_i - 1,5 SD_i) \leq x \leq M_i$	Kategori rendah

$$X < Mi - 1,5 SDi$$

Kategori sangat rendah

Dimana :

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Skor ideal tertinggi} + \text{Skor ideal terendah})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{Skor ideal tertinggi} - \text{Skor ideal terendah})$$

(<http://disdikklungkung.net/content/view/73/46/>)

Berdasarkan jarak interval diatas dapat diklasifikasikan kategori untuk menentukan sikap dengan menyesuaikan fenomena yang dinyatakan dalam instrumen yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

Dalam penelitian kuantitatif, banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil. Penulis menggunakan alisa korelasi *product moment*, dengan angka kasar untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel yang lain. Teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16 for Windows* dan rumus yang digunakan sebagai berikut :

1. Rumus r

Rumus korelasi *product moment* antara lain:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013:183)

2. Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2013:184)

3. Analisis Regresi Ganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:339-344)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif variable budaya organisasi menunjukkan berada pada katagori cukup sebanyak 32 responden dengan prosentase 55,17%. Sedangkan untuk variable kinerja pegawai menunjukkan berada pada katagori cukup sebanyak 32 responden dengan prosentase 55,17%.

Hasil pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Hasil Pengujian Regresi Linear sederhana

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t	Nilai p
Konstanta	16.919	3.185	0,002
Budaya organisasi	0,475	3.007	0,004
R Square = 0.139			

Persamaan garis regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 16.919 + 0.475 X$$

dimana:

Y : kinerja pegawai

X : budaya organisasi

Interpretasi koefisien regresi tersebut di atas adalah:

Konstanta = 16.919 menunjukkan bila budaya organisasi diasumsikan = 0 maka skor kinerja pegawai sebesar 16.919. Koefisien regresi sebesar 0.475, artinya semakin besar/tinggi budaya organisasi maka semakin besar/tinggi kinerja pegawai, yaitu jika budaya organisasi naik 1 maka kinerja pegawai akan meningkat/naik 0.475. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,004. Oleh karena nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombang. Jadi hipotesis kesatu penelitian ini dapat diterima.

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,139, yang berarti bahwa kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombang dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 13,9%, sedangkan yang 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini, dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Gombang. Secara individual kinerja pegawai dapat meningkat karena adanya budaya organisasi yang baik. Untuk itu, agar kinerja pegawai dapat semakin meningkat maka perlu diwujudkan budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua pegawai SMA Negeri 1 Gombang.. Budaya organisasi yang tinggi akan terwujud jika terpenuhinya semua indikator budaya organisasi.
2. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 13,9%.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut

1. Untuk meningkatkan terus kinerja pegawai perlu pembenahan budaya organisasi secara kontinyu.
2. Untuk dapat meningkatkan kondusifitas budaya organisasi perlu diperhatikan indikator budaya organisasi yang belum banyak dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dedy Mulyana (2007). *Ilmu Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2000). *Human Resource Management*. McGraw-Hill, Boston.
- Malayu S.P. Hasibuan (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Mohamad Ali, 1987. *Penelitian Pendidikan Prosedur & Strategi*. Bandung : Penerbit Angkasa.
- Robert M Kaplan and Dennis P Saccuzzo. 1982. *Psychological Testing Principles, Applications and Issues*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Robert L. Mathis (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbin, (1994). *Teori Organisasi*, Arcan, Jakarta.
- Syaiful F.Prihadi, (2004). *Assesment Centre*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono (2002). Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows, Alfabeta, Bandung.

....., (2004). Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Surya Dharma (2005). Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar, Jakarta.

Suryadi Perwiro Sentono (2001). Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno Hadi, 1982. Metodologi Research. Yogyakarta : yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.

Suharsimi Arikunto, 1989. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta:Rineka Cipta.

Triton PB. 2006. SPSS 13.0 Terapan. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Veithzal Rivai (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia, Grafiti, Jakarta.

Winarno Surahmat, 1980. Dasar dan Tehnik Research. Bandung : Transito.